

КРЕАТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЩАСТЯ У МЕНЕДЖМЕНТІ ОРГАНІЗАЦІЙ

Проблематика щастя, зародившись у філософській науці серед провідників евідемонізму, викристалізувалася у міждисциплінарний науковий напрям. Сьогодні ця проблематика активно опрацьовується, поєднуючи і розвиваючи наукові здобутки в царинах: соціології, економіки, політології, психології, педагогіки, медицини та ін. Економічні аспекти щастя більшою мірою досліджуються на макрорівні й, починаючи з 2012 р. знаходять віддзеркалення у щорічних доповідях ООН – World Happiness Report; в міжнародному індикаторі – Happy Planet Index. Людський розвиток на засадах щасливого буття позиціонується економістами як нова парадигма, а теоретичні засади економіки щастя розглядаються у низці навчальних дисциплін провідних університетів світу.

Теорія щастя знаходить застосування у науці і практиці менеджменту. На початках більше досліджень зосереджувалося на аспектах нещастя працівників, таких як депресія, тривога, стрес та емоційні розлади. Однак ситуація змінилася, і зараз існує багато досліджень про суб'єктивне благополуччя – «subjective well-being» (SWB) – термін, який використовується в англійській літературі як синонім щастя. Креативний потенціал щастя вважається багатогранною науковою проблемою. Втім, учені дійшли консенсусу, що ефективне управління цим потенціалом позитивно впливає на організаційний клімат та покращує продуктивність людського капіталу. Щастю працівників в організації сприяє здатність системи менеджменту формувати умови/процеси, які сприяють розвитку сильних сторін працівників та їх та груп. Відчуття щастя у працівника може бути пов'язане з більшим професійним успіхом, більшим доходом, кращою продуктивністю роботи та схильністю допомагати іншим у їхній роботі. Існують емпіричні дослідження, на підставі яких можна стверджувати, що людина, яка щаслива на роботі, зазвичай є більш творчою, продуктивною, новаторською, оптимістичною, альтруїстичною, схильною до слухних пропозицій та ідей. Так, у дослідженні [1], представлено вимірювання впливу щастя працівників на функціонування організації: 1. Щасливі працівники приймають виклики на 18% та завдання на 33% швидше, ніж нещасливі. 2. Щасливіші працівники на 47% продуктивніші. 3. Щасливіші працівники на 42% менше часу відсутні на роботі. 3. Щасливі працівники на робочому місці мають на 180% більше енергії, аніж їхні нещасливі колеги. 4. Щасливіші працівники на 108% частіше спілкуються зі своїми колегами. Вони на 82% більше задоволені роботою. 5. У щасливих на 50% вища мотивація. 6. Щасливих колег поважають на 28% більше. У щасливих працівників на 25% більше впевненості в собі.

Рівень добробуту чи щастя працівника у трудовому колективі можна пояснити як роллю окремих факторів, таких як цінності, особистість та цілі, так і впливом таких організаційних характеристик, як культура, умови та атмосфера в якій вони розвиваються. У рамках здійсненого нами опитування працівників організації виявлено, що своє щастя вони найчастіше пов'язують із такими чинниками: задоволеність навколишнім середовищем; лідерські якості керівника; уможливлення професійного розвитку; прийнятність особливостей трудової діяльності. У порівнянні з незадоволеними умовами життя і зайнятості працівниками, щасливі працівники охочіше допомагають колегам по роботі, легше налагоджують комунікації з клієнтами, сприяють запобіганню трудовим конфліктам, мають вищий авторитет серед колег, є більш лояльними до організації. Деструктивний настрій окремих працівників передається на трудовий колектив, що негативно позначається на виробничих показниках.

Отож, аналіз наукової літератури та результати власних досліджень свідчать про важливість винесення концепції управління щастям на організаційний рівень. Керівництво організацій має фокусуватися на створенні умов, які передбачатимуть ефективну капіталізацію креативного потенціалу щастя. Ці умови мають включати надання працівникам по-справжньому значущо-ціннісної роботи, можливості для професійного вдосконалення і саморозвитку, а також задоволення базових потреб носіїв людського капіталу: у безпеці, довірі, гідності тощо. Крім того, такі умови мають дозволяти працівнику виконувати свої трудові обов'язки, сприяючи розвитку його суспільно позитивних рис характеру, не перешкоджаючи його певній автономії, не позбавляючи відповідної інформаційної підтримки. Зазначимо також, що представникам управлінського складу організації слід працювати над пропагуванням позитивного настрою та хороших емоцій серед персоналу, які дозволятимуть їм впроваджувати інновації у своїй роботі та відчувати щастя від того, що вони роблять. Управлінські дії керівництва щодо поліпшення якості трудового життя працівників слід розглядати й у зрізі стратегічного менеджменту, забезпечуючи крізь призму концепції щастя відчутні нематеріальні переваги організації на перспективу.

Список використаних джерел

1. Alipour, Ali, H. Safarzaddeh, A. Soloukdar, and A. Parpanchi (2012). The Role of Emotionality and Power on Tendency to Unethical Behaviors. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 187-196.